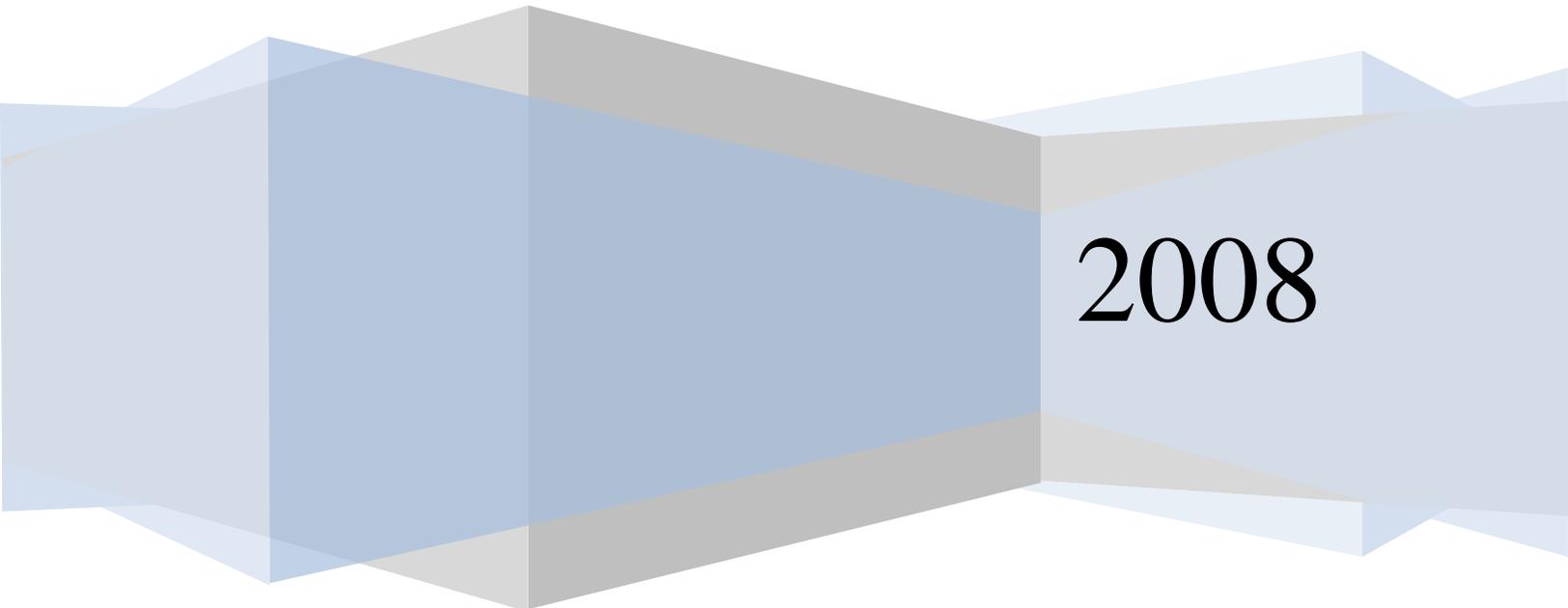


Programa de Desarrollo Alternativo

**MANUAL DE
SENSIBILIZACION Y
CAPACITACION SOBRE
GÉNERO Y
DESARROLLO**



2008

Manual de Sensibilización y Capacitación sobre Género y Desarrollo

Introducción

El Manual de Sensibilización y Capacitación sobre Género y Desarrollo, dirigido a los trabajadores del Programa de Desarrollo Alternativo, contribuye a los procesos de sensibilización, conocimiento y prácticas del enfoque de género en la vida personal e institucional, con la finalidad de promover los cambios y actitudes que posibiliten la integración y participación de hombres y mujeres en los procesos de desarrollo

Presentación del Manual

El Manual constituye un instrumento educativo para la sensibilización y capacitación sobre género y desarrollo para los trabajadores del Programa de Desarrollo Alternativo, con el propósito de promover niveles de reflexión y análisis sobre el enfoque de género como eje transversal en las líneas de acción de los programas y proyectos.

Estructura

El Manual contiene tres módulos:

Módulo 1: Sensibilización de género

Módulo 2: Género y Cultura organizacional

Módulo 3: Género y Desarrollo

Los contenidos se desarrollarán bajo la modalidad de taller.

Desarrollo de los módulos

Apertura

El taller empieza con una bienvenida y breve presentación del marco socioeconómico / político y de estadísticas de género en el país y de la institución que organiza el taller. Se invita a las y los participantes a que compartan sus expectativas del curso. Se presentan los objetivos y la metodología y se revisa la agenda para generar una visión global del taller.

Las sesiones se encuentran apoyadas por notas para el o la facilitador/a ideas claves y lecturas recomendadas.

Módulo I: Sensibilización de género

Este módulo tiene por objetivo que las y los participantes reflexionen sobre la construcción de género a partir de sus vivencias personales como hombres y mujeres. Mediante el desarrollo de actividades individuales y grupales se va determinando cómo los diferentes roles son construidos en el proceso de socialización, en un sistema sexo/género determinado.

Esta conformada por la sesión: Reflexiones acerca de género y desarrolla las siguientes actividades:

Actividad 1: reflexionando sobre la construcción social de género.

Actividad 2: aprendiendo a ser hombre o mujer

Módulo II: Género y Cultura organizacional

En este módulo se identifica la cultura organizacional como uno de los pilares de la organización, presente en todas las funciones y acciones que realizan sus miembros. El desarrollo de las sesiones genera espacios de reflexión individual y grupal para identificar las ideas fundamentales y los valores que deben guiar la actuación de las personas que conforman un sistema organizacional, en cualquier posición en que se encuentren. Se destaca la importancia de los valores en la cultura organizacional del Programa de Desarrollo Alternativo, como elementos motivadores de las acciones y del cambio del comportamiento humano, conducentes a propuestas con equidad de género y vida lícita. El análisis de estos elementos, sirven de base para relacionar la importancia de la incorporación del enfoque de género en las líneas del Programa de Desarrollo Alternativo.

Está conformado por las siguientes actividades:

Actividad 1: Identificando la cultura organizacional

Actividad 2: Reconociendo los valores en una organización

Módulo III: Género y Desarrollo

Este módulo aborda el análisis del desarrollo y el desarrollo alternativo desde la perspectiva de género en las diferentes áreas de intervención del proyecto. Con el análisis de casos se reflexiona sobre los enfoques de género y desarrollo, planteando propuestas para su incorporación en las líneas de acción del Programa de Desarrollo Alternativo.

Esta conformado por las siguientes sesiones y actividades:

Sesión N° 1: Enfoque de género y desarrollo en los programas y proyectos

Actividad 1: Analizando con perspectiva de género

Actividad 2: Incorporando el enfoque de género en las líneas de acción del Programa de Desarrollo Alternativo

Sesión N° 2: Análisis de género

Actividad 1: importancia del análisis de género

Actividad 2: enfoques programáticos de género

Actividad 3: aplicando análisis de género

Actividad 4: incorporando el análisis de género en las líneas de acción del pda

Orientación Metodológica

El Manual, formulado con enfoque constructivista y metodología participativa, propicia espacios de reflexión, intercambio de ideas y experiencias, análisis y propuestas en base al estudio de casos, que posibilitan el cambio de posiciones individuales y grupales. La finalidad de este proceso de aprendizaje es el fortalecimiento de las relaciones interpersonales e institucionales, hacia la modificación de actitudes favorables, que faciliten incorporar género en la vida personal y profesional de los trabajadores del Programa de Desarrollo Alternativo.

Es de suma importancia recoger la propia práctica de las y los participantes, valorando la experiencia y el conocimiento previo ya adquirido. Es decir, desde la propia experiencia hacia la ampliación de nuevos conocimientos, estrategias y metodologías para la acción.

La retroalimentación de los aprendizajes tanto de los participantes como de los y las facilitadores/as se constituye en una apuesta relevante para la construcción colectiva de aprendizajes significativos. Se propone alcanzar un clima propicio para el desarrollo de las actividades educativas, que permita responder a las interrogantes y aclaraciones sobre los temas y tareas designadas.

Módulo I: Sensibilización de Género

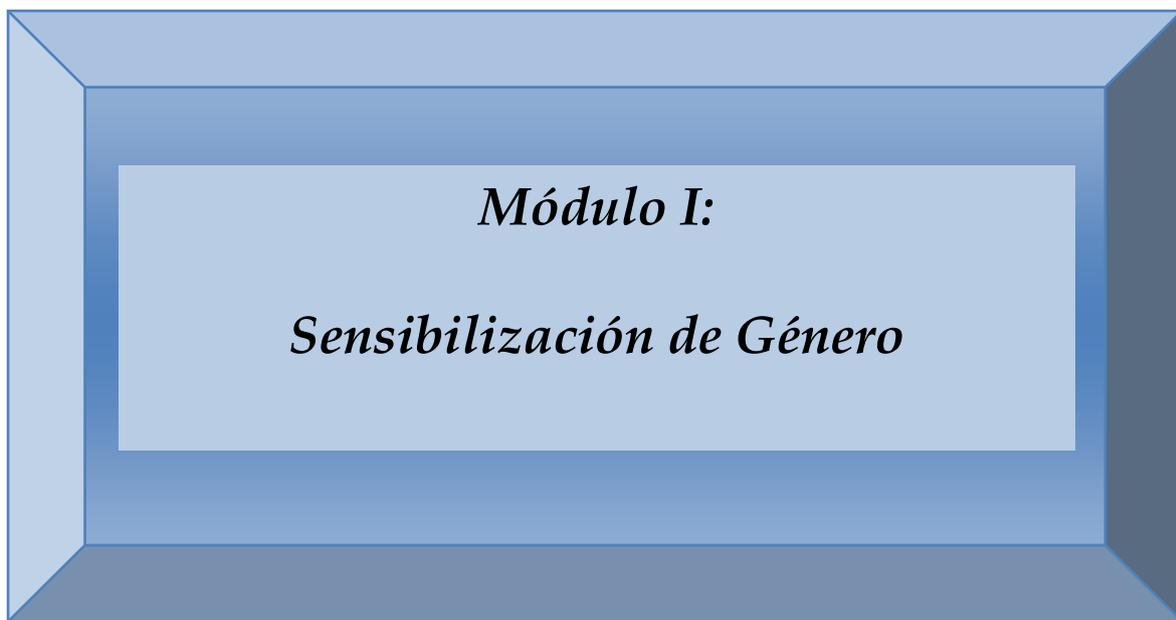
Sesión	Objetivo	Descripción de la Sesión	Contenidos para el facilitador	Tiempo	Materiales
Reflexiones acerca de género	Que las y los participantes analicen las actividades, comportamientos adquiridos y condicionados que definen los roles de género, que son transmitidos y reforzados mediante el proceso de la socialización	<p>Actividad 1 Reflexionando sobre la construcción social de género.</p> <p>Actividad 2 Aprendiendo a ser hombre o mujer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ideas claves para el facilitador • Notas para el facilitador/a • Actividades de hombres y mujeres • Definición de roles de género. • Proceso de socialización • Estudio de casos <p>Lecturas recomendadas</p>	4 horas	<p>Matriz nº 1 : la vida de Josefa y José</p> <p>Matriz nº 2: las 24 horas</p>
Roles de género	Que las y los participantes analicen las actividades, comportamientos adquiridos y condicionados que definen los roles de género masculinos y femeninos que son transmitidos y reforzados mediante el proceso de socialización.	<p>Actividad 1 Identificando roles de género</p>			

Modulo II: género y cultura organizacional

Sesión	Objetivo	Descripción de la Sesión	Contenido para el facilitador	tiempo	materiales
Analizando la cultura organizacion al del Programa de Desarrollo Alternativo con enfoque de género	<p>Que las y los participantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifiquen las ideas fundamentales, los valores y las creencias existentes en una organización. • Reconozcan la importancia de incorporar el enfoque de género en la cultura organizacional del Programa de desarrollo Alternativo. <p>.</p> <p>.</p>	<p>actividad 1: Identificando la cultura organizacional</p> <p>actividad 2: Reconociendo los valores en una organización.</p>	<p>Ideas claves para el la facilitador/a</p> <p>Notas para el la facilitador/a</p>	4 horas	<p>Hoja de trabajo</p> <p>Matriz de planificación</p>

Módulo III: Género y Desarrollo

Sesión	Objetivo	Descripción de la sesión	Contenidos para el facilitador	Tiempo	Materiales
Enfoque de género y desarrollo en los programas y proyectos	Que las y los participantes analicen los enfoque de género y desarrollo	Actividad 1: Analizando los procesos de desarrollo con enfoque de género	Estudio de casos Ideas claves para el o la facilitador/a Notas para el o la facilitador/a	8 horas	Hoja de trabajo Matrices N° 1 y 2
Análisis de género	Que las y los participantes reconozcan la importancia del análisis de género para identificar las relaciones entre hombres y mujeres en los procesos de desarrollo. Que los y las participantes ampliar la comprensión del rol transformador del género.	Actividad 1: Importancia del análisis de género Actividad 2: Enfoques programáticos de género Actividad 3: Aplicando el análisis de género Actividad 4 Incorporando el análisis de género en las líneas de acción del programa promoviendo el desarrollo integral			



Módulo I:
Sensibilización de Género

Sesión N° 1

Reflexiones acerca de Género

Descripción de la sesión

Esta sesión propone la generación de espacios de reflexión acerca de la construcción social de género en la vida de hombres y mujeres. Se muestra como a través de la socialización, se han ido construyendo y transmitiendo en forma diferenciada los comportamientos, atributos, roles, estereotipos del significado de ser hombre o mujer en la familia, sociedad y en las instituciones. Estos contenidos, se encuentran reflejados en los discursos, mandatos sociales, normas, costumbres, representaciones culturales de una determinada sociedad.

Objetivos

Que las y los participantes reflexionen sobre su vida personal identificando qué define a hombres y mujeres.

Metodología

- lluvia de ideas.
- trabajo de grupos

materiales

- tarjetas de cartulina de colores
- plumones de colores
- papelógrafo
- hoja de trabajo n°1, matriz 1 y 2

Desarrollo de la sesión

Actividad n° 1: Reflexionando sobre la construcción social de género

1. El facilitador/a explica que esta actividad pretende examinar el concepto de género, sus características particulares y la diferencia entre sexo y género. además, señala como marco introductorio que las características que definen las categorías de hombre y mujer son en gran parte determinadas culturalmente; por lo tanto, el género es una construcción social que define los roles y las relaciones entre los sexos, y por ende, hombres y mujeres desarrollan diferentes experiencias, habilidades y necesidades.
2. El/la facilitador/a, inicia la sesión generando una reflexión individual con la pregunta ¿qué nos define a hombres y mujeres?, para ello escribe mujeres a la izquierda de la hoja del papelógrafo y hombres a la derecha. Luego, solicita que los participantes escriban una característica de hombres y mujeres en una tarjeta de cartulina que se reparte previamente e invita a ubicarla en el papelógrafo.
3. Al terminar las contribuciones dice: **“vamos a cambiar los supuestos”**. se tacha los títulos originales del papelógrafo y los reemplaza por los antónimos (la palabra mujer, se sustituye por hombre y vice versa). luego pregunta: ¿cuál de estas características no sería posible cambiarlas en cualquier sociedad?
4. Con las respuestas dadas por los participantes el facilitador/a va separando tarjetas:
 - Tarjetas elegidas con características que no podrían ser asumidas por hombres o por mujeres (sexo)
 - Tarjetas que no fueron elegidas: se vuelve a preguntar ¿qué tienen en común estas características? ¿cómo se definen estas características? ¿pueden ser atribuidas a hombres o mujeres?, ¿cómo se determinan?

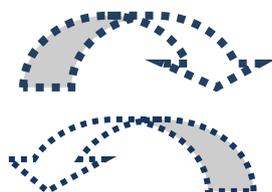
(genero)

5. El facilitador promueve el diálogo; con estas intervenciones se espera obtener las definiciones de sexo y género que anotará en un papelógrafo, señalando que las características que hombres y mujeres traen consigo al nacer, son las biológicas y aquellas socialmente construidas son las atribuibles al género

6. Para finalizar esta actividad, el facilitador/a hace una presentación sobre los conceptos de sexo y género; además sobre los procesos de construcción social de género que se dan en la sociedad.

hoja de trabajo:

Cambio de
supuestos



mujeres	hombres
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px dashed black; width: 100px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px dashed black; width: 100px; height: 20px;"></div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px dashed black; width: 100px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px dashed black; width: 100px; height: 20px;"></div> </div>
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px dashed black; width: 100px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px dashed black; width: 100px; height: 20px;"></div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px dashed black; width: 100px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px dashed black; width: 100px; height: 20px;"></div> </div>
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px dashed black; width: 100px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px dashed black; width: 100px; height: 20px;"></div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px dashed black; width: 100px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px dashed black; width: 100px; height: 20px;"></div> </div>

Sesión N° 2

Roles de Género

Descripción de la sesión

Esta sesión señala como la familia y la sociedad asignan diferentes roles y actividades a hombres y mujeres, los cuales difieren entre las sociedades, las culturas y los periodos históricos. a partir del estudio de casos, los participantes examinan los roles y responsabilidades de género, las actividades asignadas a hombres y mujeres sobre la base de la diferencia de género percibida, roles que están cumpliendo y la valoración de éstos.

Objetivos

Que las y los participantes:

- Reflexionen sobre la construcción social de lo que significa ser mujer y ser hombre en un contexto determinado.
- Examinen roles y actividades asignadas a hombres y mujeres transmitidas y reforzadas mediante el proceso de socialización.

Metodología

- lluvia de ideas.
- trabajo de grupos

Materiales

- tarjetas de cartulina de colores
- plumones de colores
- papelógrafo
- hoja de trabajo nº 1, matriz 1 y 2

Desarrollo de la sesión

Actividad N° 1: Identificando roles de genero

1. El/la facilitador/a hace una explicación breve introducción sobre la construcción social de género y manifiesta que para una comprensión profunda de esta temática solo es posible mediante una revisión de nuestras prácticas y experiencia. Explica que la socialización ha generando, a lo largo de la vida, procesos que transfirieren y reproducen valores, conocimientos, usos y costumbres; siendo la familia, la escuela, los amigos y los medios de comunicación los agentes socializadores más fuertes en nuestra sociedad. En este contexto social y cultural, las personas van aprendiendo a ser hombres o mujeres y asumen diferentes actividades en la vida cotidiana; muchas de ellas la hacen en cumplimiento de roles asignados en el ambiente familiar, de trabajo, estudios y en la comunidad. Cada cual ha desarrollado un proceso de aprendizaje diferenciado. Para analizar esta situación se revisarán casos de diferentes familias, en los cuales se deberán describir todas las actividades que cotidianamente desarrollan los hombres y mujeres.

2. Para el análisis del primer caso se reparte la hoja de trabajo n° 1 y para los casos 2, 3, 4 la matriz: "**las 24 horas**". Se pide que formen grupos por cada caso entregado y desarrollen de acuerdo a las indicaciones de las hojas de trabajo:

Caso N° 1	: Vida de Josefa y José, para identificar los procesos diferenciados de socialización en la vida de hombres y mujeres
Casos N° 1,2, 3	: Matriz "las 24 horas", ellas y ellos, detalle de las actividades hora por hora, en un día laborable de lunes a viernes

Estudio de caso Socialización de género

CASO N° 1

Para el caso 1 son los participantes del grupo quienes construirán las biografías de dos personas imaginarias, para el caso el de "Josefa y José" Cuyo propósito es analizar la vida de hombres y mujeres y la forma como se van construyendo los roles femenino y masculino, desde el nacimiento hasta que mueren

ESTUDIO DE CASOS

"LAS 24 HORAS"

CASO N° 2

José Luis Pinchi es un agricultor de la comunidad de Dos de mayo, distrito de Huicungo, Provincia de Mariscal Cáceres, que viene siendo apoyado por el proyecto con insumos para ampliar las plantaciones de cacao en la zona.

José Luis es un hombre trabajador, actualmente esta cultivando cacao y se encarga del trabajo pesado. Este año, su cosecha estuvo buena y por eso está contento. Desde hace un año viene recibiendo capacitación del ECA sobre la tecnología del cultivo y eso lo está ayudando a lograr cosechas de buena calidad.

La familia de José, es una de las familias beneficiarias de este proyecto. Su mujer, María Rojas, tiene un bebe de 4 meses. Aún así, ayuda en la chacra. Ella ha aprendido a preparar pan en casa, y los hace para que lleven al colegio los niños y para José cuando sale al campo. Pedro, el hijo mayor de 13 años, después de salir del colegio, se va al campo ayudar a su papá. Cuando María sale al campo, deja el almuerzo para sus hijas Rosa de 11 años y Cesar de 7 años, que van juntos al colegio de la comunidad.

Caso N° 3

Maruja es una mujer joven del distrito de Campanilla, está casada con Pedro Flores, el es mucho mayor, tienen 4 hijos varones, el mayor de 15 años y el último de 6 años.

Cuando murió el padre de Pedro le dejó un terreno, que lo utilizó para cultivar cacao. Pero también tuvo que hacerse cargo de dos hermanas menores. A él le está costando mucho trabajo preparar el terreno para iniciar el cultivo; felizmente que tiene la ayuda de su mujer y sus hijos. El no quería que Maruja trabajara, pero los dos han decidido que la educación de los hijos es lo primero, y manifiestan que: "son varones y tienen que estar preparados para enfrentar la vida"

Pedro, sale todos los días a trabajar, deja a sus hermanitas a Maruja. En las tareas del campo le tocaba hacer el deshierbe y por lo tanto, Maruja y los chicos tenían que venir a apoyarlo, para que él vaya a la ciudad a comprar semillas. De regreso iba a la ECA a participar en una capacitación. Cuando Maruja regresa a la casa la espera una tina llena de ropa para lavar, y en la tarde tiene que seleccionar y procesar lo que le quedó de la cosecha anterior, pues mañana temprano tiene que salir a venderla.

Caso N° 4

Julia acaba de terminar de cosechar el café y los ha embalado para la venta, sus hijos y ella ha estado trabajando desde hace una semana en esto; por fin terminaron.

Esa es su vida, ella es promotora de salud de Pajarillo, la enfermera le encargó que pasara a recoger los afiches para la próxima campaña. Visita a la familia Sánchez, a dos kilómetros de ahí. Esa familia tiene problemas y ella sabe aconsejarlos.

Juan, su marido, es bueno, pero no le gusta el campo, él prefiere la ciudad; por eso todos los días, cuando se levanta, se asea rapidito y sale a vender el café. Regresa a comer en la noche y se molesta cuando Julia no está. Él piensa que el sitio de la mujer está en la casa.

3. Luego del trabajo grupal, se inicia la plenaria con el análisis de **Caso N°1; para ello** se pide al grupo que muestren el papelógrafo en el cual se revisa la vida de Josefa y José, analizando como la socialización va construyendo la vida de mujeres y hombres. Luego pasan a presentar sus trabajos los grupos del caso 2, 3 y 4; se apertura un espacio de diálogo con las siguientes preguntas:
 - ¿cuáles son las principales características de las actividades de hombres y de las mujeres.
 - ¿qué diferencias perciben en las actividades de unos y de otras?
 - ¿a qué necesidades responden estas actividades?, tanto de hombres y de mujeres.
 - ¿cómo organizan su tiempo las mujeres?
 - ¿cómo lo organizan los hombres?

4. Luego de este diálogo, se realiza una presentación sobre el proceso de socialización y de los factores que influyen en ese proceso. Seguidamente, refuerza lo trabajado por las y los participantes, indicando que tanto hombres como mujeres cumplen diferentes actividades en una sociedad determinada. Remarca la sobrecarga de responsabilidades que tienen las mujeres, el no reconocimiento del trabajo en la casa, a pesar de la contribución importante para el desarrollo de la familia y su comunidad; precisando sobre las tareas productivas, reproductivas y de gestión comunitaria que desarrollan hombres y mujeres a nivel de sus comunidades para aportar al desarrollo o a la organización de ésta. Se observa, que las necesidades prácticas referidas a cubrir las necesidades inmediatas y las estratégicas referidas a promover las relaciones de igualdad de oportunidades y al ejercicio de derechos.

Para el desarrollo del Caso N° 1

1. Se pide a los participantes que formen un círculo, anunciándoles que van a preparar las biografías de dos personas imaginarias, **Josefa y José**. Se deberá empezar con la vida de Josefa.
2. Para hacer la actividad lúdica, se entrega una pelota a una de las personas del grupo y se pide que la pase en forma rápida a otra persona. La persona que la recibe, debe decir algo sobre la vida de Josefa, empezando desde su nacimiento, sus condiciones de vida, actividades y aspiraciones, logros, y finalmente, su muerte. Luego, se pide al grupo que repita el juego con la vida de José. Mientras se realiza el juego, el relator del grupo escribe en un papelógrafo los aspectos más importantes de la historia para discutirlo después en plenaria.
3. Motive al grupo para que saquen a relucir sus ideas, percepciones, así como situaciones, hechos importantes desde que las personas nacen.
4. Para asegurar que el ejercicio cumpla su objetivo, se podrán hacer las siguientes preguntas:
 - En el Nacimiento: qué expectativas tuvo la familia?.
 - En la Infancia: qué juegos preferían, qué mandatos recibían de sus padres, maestros, qué recuerdos, qué preferencias?
 - En la Adolescencia: que dudas, malestares, elección de amigos, amigas, permisos, prohibiciones, el enamoramiento, recuerdos, fantasías, proyectos de vida.
 - En la Adulthood: decisiones para el trabajo, para el matrimonio, hijos, viajes, que hacen? (actividades rutinarias en la casa, en el trabajo, expectativas sociales y personales).

Para el desarrollo de los casos 2, 3 y 4

1. Aliente a los grupos para que incluyan todas las actividades, incluso aquellas que puedan no ser considerados como trabajo: amamantar, tejer, reuniones comunales, etc.
2. Motive a los grupos para que destaquen lo que hacen las mujeres y los hombres, rescatando la importancia de los roles que mujeres y varones desempeñan en su unidad productiva y en la comunidad, observando que éstos son interdependientes y por lo tanto no pueden analizarse aisladamente.
3. Comparta con los grupos que a partir de estos aspectos, mujeres y varones definen sus necesidades de desarrollo, que se relacionan con los espacios en los cuales trabajan y se desenvuelven.
4. Para finalizar la Actividad refuerce el mensaje de que la división de tareas es específica para cada sociedad, por ejemplo, cómo se asignan roles y actividades de la casa a mujeres preferentemente y/o exclusivamente. Sin embargo, a la vez las mujeres participan con los hombres en las actividades productivas, dejando el monopolio de las actividades de representación comunal a los varones.

Hoja de trabajo nº 1: "José y Josefa"

Josefa	José												
<table><tr><td data-bbox="276 629 472 678">[]</td><td data-bbox="517 629 713 678">[]</td></tr><tr><td data-bbox="276 712 472 761">[]</td><td data-bbox="517 712 713 761">[]</td></tr><tr><td data-bbox="276 795 472 844">[]</td><td data-bbox="517 795 713 844">[]</td></tr></table>	[]	[]	[]	[]	[]	[]	<table><tr><td data-bbox="778 651 975 701">[]</td><td data-bbox="1019 651 1216 701">[]</td></tr><tr><td data-bbox="778 772 975 822">[]</td><td data-bbox="1019 772 1216 822">[]</td></tr><tr><td data-bbox="778 898 975 947">[]</td><td data-bbox="1019 898 1216 947">[]</td></tr></table>	[]	[]	[]	[]	[]	[]
[]	[]												
[]	[]												
[]	[]												
[]	[]												
[]	[]												
[]	[]												

Matriz nº 1: "las 24 horas"

horas	ellos	ellas	identificación de roles
01 a.m			
02 a.m.			
03 a.m.			
04 a.m.			
05 a.m.			
06 a.m.			
07 a.m.			
08 a.m.			
09 a.m.			
10 a.m.			
11 a.m.			
12 m.			
01 p.m.			
02 p.m.			
03 p.m.			
04 p.m.			
05 p.m.			
06 p.m.			
07 p.m.			
08 p.m.			
09 p.m.			
10 p.m.			
11 p.m.			
12 p.m.			

Ideas claves

Tomado de manual de capacitación en género de Oxfam

El género se aprende a través de un proceso de socialización y a través de la cultura de una sociedad específica.

En muchas culturas, los jóvenes son estimulados a adoptar actitudes que se considera denotan rasgos masculinos (y viceversa en el caso de las chicas) a través de los juguetes (armas para los niños, muñecas para las niñas), el tipo de disciplina que se les impone, los trabajos o profesiones a los que pueden aspirar y las imágenes de hombres y mujeres que los medios de comunicación masiva exhiben.

Los niños y niñas aprenden su género desde el nacimiento. Aprenden como deben comportarse para ser percibidas por los otros, y por ellas mismas, como masculinas y femeninas. A través de toda su vida, esta percepción es reforzada por los padres, maestros, su cultura y su sociedad.

Los primeros modelos de masculinidad y feminidad son los padres, los que sistemáticamente dan señales de cuales conductas son aprobadas o rechazadas, según el comportamiento asignado para cada sexo. Sonrisas, gestos, miradas, tono de voz, juegos, (Los padres tienen una forma de balancear y jugar con el niño más brusco y fuerte, que con la niña), etc. Van construyendo la identidad de género y los primeros 5 o 6 años de vida constituyen un período crítico en el desarrollo de la seguridad y confianza en la propia masculinidad o feminidad.

Ejemplo de socialización son los juegos típicos masculinos que requieren mayor gasto de energía, despliegue de actividad y fuerza física y habilidad en la actividad motora gruesa. En cambio los juegos en las niñas están en gran medida basados en habilidad para movimientos finos y representación y reconocimiento de emociones y sentimiento. Antes de esta edad, niños y niñas pueden jugar indistintamente con los mismos juguetes y no muestran diferencias significativas. Las elecciones son drásticamente reprimidas o alentadas según si se consideran apropiadas para cada sexo. Un niño que juega con muñecas es rápidamente desalentado. Si llora se le dice que no sea "mujercita" o "mariquita"2). (De paso va construyendo una imagen desvalorizada de la mujer)

tomado de género y sociedad universidad de chile

El Lenguaje marca profundamente: si un ser humano se comporta de manera afectiva (neutro), si es niña se dice que es sensible, lo cual es reforzador positivo, y si es niño, se califica como llorón, sensiblero, débil (reforzador negativo). Frente a un comportamiento sumiso (neutro), se dice que la niña es obediente (reforzador positivo) y si es varón, se dice que es apocado, que no se pone los pantalones (reforzador negativo). etc.

Sexo:

Es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacen los hombres y las mujeres, son naturales y esencialmente inmodificable.

Género:

Diferencias sociales y relaciones entre los hombres y las mujeres aprendidas, cambiantes con el tiempo con gran variabilidad entre culturas y aun dentro de una misma cultura. Estas diferencias y relaciones son una construcción social y han sido aprendidas por procesos de socialización. Son específicas de un contexto y pueden ser modificadas.

(No es sinónimo de mujer)

Es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales, socialmente asignadas a las personas. Estas características son históricas, se van transformando con y en el tiempo y, por tanto, son modificables.

Construcción social del Género:

El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, es una construcción social que supone un conjunto de acuerdos tácitos o explícitos elaborados por una comunidad determinada en un momento histórico determinado y que incluye a los procesos de enseñanza-aprendizaje

Como elemento constitutivo de las relaciones sociales, el género se expresa en:

- Símbolos culturales: visualizan las representaciones sociales de ambos sexos
- Conceptos normativos: polarizan y reprimen comportamientos y tareas,
- Instituciones y políticas: reproducen y valorizan la asignación de roles y capacidades,
- Identidad subjetiva: posiciona y determina el proyecto de vida de unos y otras

Enfoque de Género

Enfoque teórico y metodológico que nos permite reconocer y analizar identidades, puntos de vista y relaciones entre mujeres y hombres, mujeres y mujeres; hombres y hombres.

***ROLES DE GÉNERO
PRODUCTIVO, REPRODUCTIVO Y GESTIÓN COMUNAL.***

ROLES O PAPELES DE GÉNERO

Son comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros perciban como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y las jerarquicen y valoricen de manera diferenciada.

NATURALIZACIÓN DE LOS ROLES DE GÉNERO

La constante asignación social de funciones y actividades a las mujeres y a los hombres naturaliza sus roles. Esta naturalización de los atributos de género es lo que lleva a sostener que existe una relación determinante entre el sexo de una persona y su capacidad para realizar una tarea

Considerar como "naturales" los roles y las capacidades es creer que son inmutables. Reconocer y descubrir que estas características, supuestamente fijas e inamovibles, son asignaciones culturales, es lo que permite transformarlas.

Desnaturalizar la percepción que se tiene del ser varón o mujer y reconocer que sus roles y capacidades han sido socialmente adjudicados permite pensar de otro modo los lugares que ambos pueden ocupar en la sociedad.

Ideas claves (para las 24 horas)

Tradicionalmente las mujeres se responsabilizan de diversas tareas domésticas (limpieza de la casa, preparación de comida, recolección de agua, leña, atención de los hijos e hijas, curación de enfermedades, supervisión de las tareas escolares); productivas (alimentación de los animales menores, cuidado de las chacras, selección de las semillas), y comunales (preparación de almuerzo en las faenas, organización de fiestas comunales). Sin embargo, aunque la participación femenina en el espacio productivo -sobre todo la agricultura- es igual de importante, culturalmente se consideran sus labores como una simple contribución sin valor propio. De igual manera, los aportes de los varones en el espacio doméstico no se toman en cuenta.

Tomado de equidad de género en el desarrollo sostenible- Kristina Saenger

Los roles que mujeres y varones desempeñan en su unidad productiva y en la comunidad son interdependientes y, por tanto, no pueden analizarse aisladamente. Es a partir de éstos que mujeres y varones definen sus necesidades de desarrollo, que se relacionan con los espacios en los cuales trabajan y se desenvuelven.

Por ejemplo, una de las tareas cotidianas de una mujer puede ser recoger agua del río, que quizá se encuentre a media hora de su casa. Con seguridad, ella va a decir que, para mejorar sus condiciones de vida y trabajo, necesitaría un caño de agua en el hogar. Por su parte, el esposo – que no trabaja en la casa y que se siente más responsable de la chacra- , la principal necesidad no es un caño de agua en el hogar sino en la parcela, para elevar su productividad. Las necesidades con respecto al mismo recurso son diferentes y están articuladas con las responsabilidades de cada persona en la unidad productiva familiar

Tomado de equidad de género en el desarrollo sostenible- Kristina Saenger

Cuando las mujeres desempeñan algún trabajo fuera del hogar, juega un papel clave en el funcionamiento de la economía. En las áreas rurales trabajan como productoras de bienes para la subsistencia o para el mercado, contribuyendo de una manera importante al ingreso familiar. En las ciudades, ya sea como trabajadoras asalariadas o como integrantes del llamado sector informal, generan un aporte importante del ingreso familiar urbano.

Este aporte de la mujer es invisible porque está mal pagado y no se le reconoce plenamente. Las mujeres tienen que trabajar cada vez mayor tiempo fuera de la casa a cambio de ingresos que son cada vez más reducidos.

A pesar de ser productoras de alimentos, obreras o constituir un eslabón importante en las cadenas de comercialización de los bienes y servicios, la sociedad considera marginal el trabajo de la mujer.

Después de trabajar largas horas en el taller o la fábrica, cuidando animales cosechando o vendiendo productos en la calle y mercados de las ciudades y pueblos, las mujeres vuelven a su casa no para descansar, sino para iniciar su "segunda jornada" o "doble jornada", la del trabajo doméstico.

tomado de género y desarrollo – guía para el facilitador care

Los roles de género son el resultado de comportamientos adquiridos en una sociedad dada, que define cuáles son las actividades, tareas y responsabilidades femeninas y masculinas. Dichos roles están relacionados por factores tales como la edad, la clase social, la religión, la pertenencia a grupos étnicos, el lugar de origen y las tradiciones. También se ven afectados por cambios inducidos a través de los procesos de desarrollo. En consecuencia, los roles de hombres y mujeres aparecen íntimamente relacionadas, pudiendo ser similares, diferentes, complementarios o conflictivos entre sí.

El propósito de la identificación de los roles de género es hacer visible el trabajo anteriormente no reconocido. En general, en las economías del mundo, solamente el trabajo productivo, por su valor de cambio, es considerado como trabajo; el trabajo reproductivo y el de gestión comunitaria no son valorizados porque se los considera como "naturales" y "no productivos". Estos conceptos traen serias consecuencias para las mujeres, porque significa que una gran parte del trabajo que realizan, permanece sin ser valorizado.

Los Roles Múltiples, a veces conocidos como el doble o triple rol, es la realización en una misma jornada, a veces simultáneamente, de dos o tres tipos de roles. Dado que el rol reproductivo es realizado en un grado mayor y con mayor intensidad por mujeres, los roles múltiples son más comunes en las mujeres.

Mantener este balance trae consecuencias, en términos del manejo del tiempo y de los efectos sobre la salud mental y física de quien lo realiza.

En la vida cotidiana, tanto en la familia, el trabajo, la escuela, la comunidad, los hombres y mujeres, cumplimos y tenemos diferentes actividades que son asignadas valoradas de diferente manera en la sociedad. Las mujeres usualmente trabajan más horas del día, tienen una distribución del tiempo que va desde la atención del hogar, el campo y las actividades de la comunidad. También tienen tareas más variadas. El trabajo familiar está a cargo de las mujeres, el trabajo de los hombres usualmente están fuera de la casa, tienen más tiempo libre, mayor acceso a participar en los espacios de toma de decisiones o de ampliar sus relaciones sociales, comerciales, con otros grupos o instituciones.

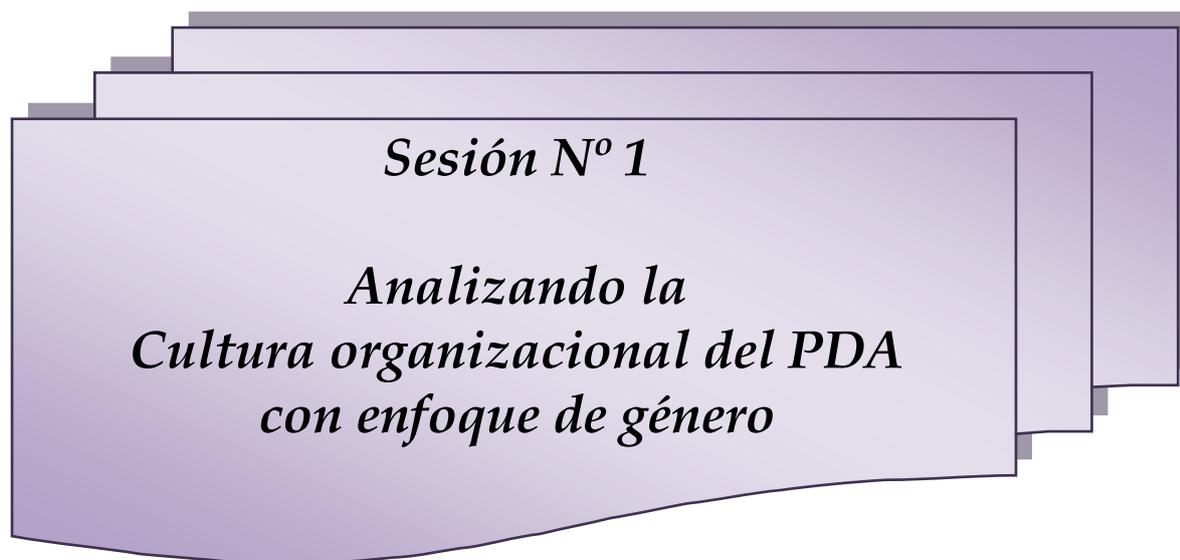
Dentro del hogar o de la comunidad, la mujer y el hombre pueden compartir las mismas condiciones de pobreza y desventaja y las mismas necesidades de mejoras, como el abastecimiento de agua, una alimentación adecuada y salud. Sin embargo, la mujer y el hombre experimentan estas condiciones y las necesidades surgen de las mismas de forma diferente.

De acuerdo a sus responsabilidades de trabajo y sus condiciones cotidianas de vida, las necesidades prioritarias para las mujeres pueden ser una fuente de energía más cercana, mayores ingresos económicos, y mejores servicios de salud. En cambio, de acuerdo a la experiencia de los hombres, las prioridades pueden ser una mayor superficie de tierra, mejor acceso a la tecnología e insumos agrícolas.

Por ello, es importante dejar en claro que las necesidades prácticas no pueden dejarse de lado, pues son una condición necesaria para elevar la calidad de vida de mujeres y varones dentro de un grupo; sin embargo también es importante tomar en cuenta los intereses estratégicos, que implica la voluntad de equilibrar la posición de mujeres y varones en la sociedad con el fin de alcanzar la equidad, y que ambos, varones y mujeres, decidan modificar sus relaciones con miras a lograr un igual acceso y control sobre los recursos y beneficios que puede ofrecer el proyecto. Se hará uso de las ideas clave y de las notas para el facilitador proporcionada para esta sesión.

Módulo II

Género y Cultura Organizacional



Sesión N° 1

*Analizando la
Cultura organizacional del PDA
con enfoque de género*

Descripción de la actividad

Esta sesión identifica la cultura organizacional como uno de los pilares de la organización, presente en todas las funciones y acciones que realizan sus miembros. Se generan espacios de reflexión individual y grupal para identificar las ideas fundamentales y los valores que deben guiar la actuación de las personas que conforman un sistema organizacional, en cualquier posición en que se encuentren, haciendo posible una acción social integrada hacia el logro de resultados comunes. El análisis de estos elementos, servirán de base para relacionar la importancia de la incorporación del enfoque de género en las líneas del Programa de Desarrollo Alternativo.

Objetivo

Que las y los participantes:

- identifiquen las ideas fundamentales, los valores y las creencias existentes en una organización.
- reconozcan la importancia de incorporar el enfoque de género en la cultura organizacional del programa promoviendo el desarrollo integral

Metodología

Lluvia de ideas y Reflexión individual y grupal

Materiales

Papelógrafos y plumones

Matriz n° 1

Desarrollo de la sesión

Actividad N° 1: identificando la cultura organizacional

1. El/la facilitador/a inicia esta actividad señalando que no es intención de este espacio teorizar académicamente acerca del concepto de "cultura organizacional". Lo que se busca en esta sesión, es compartir algunas consideraciones prácticas acerca de la necesidad de ver a la cultura organizacional como un factor esencial en la elaboración de estrategias y objetivos institucionales. En la práctica "cultura organizacional" abarca la dinámica a través de la cual una organización interpreta necesidades, define principios orientadores de su quehacer, decide estrategias, gestiona procesos y maximiza productividad. esta dinámica de "interpretar, decidir, gestionar y maximizar", la materializan las personas que integran la organización a todo nivel, que se reflejan en la forma en que dichas personas participan en las diferentes posiciones en las que se encuentran. la cultura organizacional se visualiza a través de la manera de gestionar (cumplimiento de objetivos y su impacto) y mediante los comportamientos, conocimientos, toma de decisiones y compromisos individuales y grupales de quienes la integran. en este contexto, es importante señalar que la incorporación del enfoque de género en la organización implica la promoción de un ambiente propicio, mediante una mayor participación del personal en procesos transparentes de toma de decisiones, los que a su vez atraerán y contribuirán al personal sensible al género. Este ambiente de trabajo surge, en gran parte de la implementación de la declaración de políticas sobre género. actividades específicamente relacionadas con los recursos humanos, tales como políticas de contratación y evaluaciones de desempeño, conjuntamente con una implementación eficaz de una política de igualdad de oportunidades, conducirán hacia culturas organizacionales identificadas con el enfoque de género.
2. El facilitador/a anuncia el desarrollo de la actividad, señalando que en esta parte es importante recoger los saberes de los participantes respecto al tema. solicita que se formen en dos grupos 1 y 2 (o en grupos pares), indicando que

cada grupo se reúna y reflexionen para dar respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿cada organización tiene su propia cultura? ¿en qué forma? ¿cómo se exterioriza?
 - ¿cómo se podría incorporar el enfoque de género en la cultura organizacional?
 - construyan una definición práctica de cultura organizacional con enfoque de género
3. El facilitador/a promueve el diálogo en cada grupo, para que a manera de lluvia de ideas los participantes expresen sus ideas, percepciones respecto a cultura organizacional. Cada grupo registrará sus respuestas en un papelógrafo, ubicándolo en un lugar visible para su presentación en plenaria y posterior análisis.
 4. Para completar esta actividad el/la facilitador/a solicitará que los integrantes del grupo 1 revisen los papelógrafos del grupo 2. Esta revisión cruzada les permitirá a las y los participantes tener una visión más amplia de los conceptos vertidos. Cada grupo expondrá su acuerdo o desacuerdo respecto a lo observado en el otro grupo. En la plenaria, los grupos observados tendrán la oportunidad de sustentar lo registrado en cada uno de sus papelógrafos.
 5. Para el cierre de esta actividad, el facilitador/a hace una síntesis de lo expuesto por los grupos, recogiendo previamente sus observaciones y complementará el análisis señalando que la cultura se comienza a formar desde el momento en que la organización se crea, pero a su vez es un proceso evolutivo que cualitativamente va pasando por procesos continuos de transformación, acorde con las condiciones que existen y las situaciones que circundan la organización. Se manifiesta en dos niveles, uno explícito u observable, que incluye lo que la organización aparenta y se refiere a la imagen externa en general, y lo que la organización hace, es decir, procedimientos, rituales, historia, tecnología, etc. el otro nivel de

manifestación de la cultura es el implícito, constituido por las creencias, valores, aspiraciones, necesidades, percepciones, intereses, etc. señalando además, que la cultura organizacional constituye un factor clave para garantizar un verdadero proceso de cambio que significa incorporar el enfoque de género en ella.

Notas para el o la facilitador/a

1. Motive a las y los integrantes del grupo para que participen activamente en el análisis y discusión de las tareas asignadas. Es importante escuchar la voz de todos y todas.
2. Recomiende a los participantes que en la evaluación cruzada se espera críticas y comentarios constructivos, no una confrontación, que ayude a desarrollar una dinámica de respeto y tolerancia mutua.
3. Oriente a los grupos para que centren sus reflexiones y opiniones en función a las preguntas

Ideas claves

ELEMENTOS DE LA CULTURA.

Cultura:

Es el esquema único de suposiciones, valores y normas compartidas que dan forma a la socialización, los símbolos, el lenguaje, los relatos y las prácticas de un grupo de personas.

SUPOSICIONES

Suposiciones compartidas:

Son las ideas y sentimientos subyacentes que los integrantes de una cultura dan por sentados y consideran verdaderos.

La cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. A tal efecto Monsalve (1989), considera que la cultura nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un activo factor que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad.

Otros autores añaden más características a la cultura, tal es el caso de Katz y Kahn (1995), cuando plantean que las investigaciones sobre la cultura organizacional se han basado en métodos cualitativos, por cuanto, es difícil evaluar la cultura de manera objetiva porque ésta se asienta sobre las suposiciones compartidas de los sujetos y se expresa a través del lenguaje, normas, historias y tradiciones de sus líderes.

La cultura determina la forma como funciona una empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas. Es la fuente invisible que guía la acción de la organización. Al respecto Deal y Kennedy (1985) ven a la cultura organizacional como "la conducta convencional de una sociedad que comparte una serie de valores y creencias particulares y éstos a su vez influyen en todas sus acciones". Por lo tanto, la cultura por ser aprendida, evoluciona con nuevas experiencias, y puede ser cambiada si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje.

Dentro del marco conceptual, la cultura organizacional tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una organización, las cuales facilitan el comportamiento de la misma y, se identifican básicamente a través de un conjunto de prácticas gerenciales y supervisoras, como elementos de la dinámica organizacional. Al respecto Guerin (1992) sostiene que es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos.

Uno de los atributos que distinguen a las organizaciones excelentes es que se manejan alrededor de valores. Determinan lo que ellos representan y lo que constituye motivo de orgullo para sus integrantes. Crean un medio ambiente interno altamente positivo y es evidente la preocupación de sus directivos para reforzar ese clima favorable. Atienden con esmero y prontitud los problemas de sus trabajadores a los que consideran como el factor fundamental para la eficiencia y eficacia organizacional.

Tomado de más allá de la calidad total de Hugo Valdez

Actividad Nº 2: Reconociendo valores en una organización

1. El facilitador/a inicia la sesión haciendo una breve introducción sobre la importancia de los valores en la cultura organizacional, señalando que las organizaciones funcionan como sistemas microsociales que necesitan realizar sus actividades dentro de un marco adecuado de orden interno, de manera que puedan alcanzar los objetivos que se hayan propuesto. Por esta necesidad, la organización establece lo que Merton determina como propósitos e intereses culturalmente definidos por todos los individuos o por algunos de ellos que ocupan posiciones diferentes, y que sirven de referencia. Establece un sistema simbólico de creencias compartidas que guían la conducta de los miembros del sistema organizacional, donde están presentes, estereotipos, creencias, principios, valores, que responden a una manera de ser y actuar en relación a si son hombres ó mujeres.
2. Señala además, que la importancia de los valores radica en que se convierte en un elemento motivador de la acciones y del comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo de la organización y crea un sentido de identidad del personal y colectiva. Cuando se practican los valores en la organización, se obtienen varios beneficios como son: moral alta, confianza, colaboración, actitud positiva para el cambio, equidad de género, productividad, éxito y resultados.
3. El facilitador/a presenta los principios y valores que rigen el accionar de la empresa, a partir de cual propicia un dialogo participativo a manera de lluvia de ideas, para recoger los saberes de los asistentes al respecto, registrando en un papelógrafo lo vertido.

Valores y principios

Valores	Principios
Dedicación	Tratar a los demás con respeto
Excelencia	Ser buenos socios
Innovación	Mantener registros completos y veraces
Integridad.	Proteger los bienes de la organización.
Oportunidad.	Ser objetivos al tomar una decisión.
	Pensar detenidamente antes de conceder y aceptar favores.
	Promover una competencia justa, sana y transparente.
	Mantener la integridad del proceso de adquisiciones
	Actuar con integridad al reclutar y contratar al personal
	Respetar la ley y los convenios internacionales contra la corrupción

4. Seguidamente el o la facilitador/a planteará valores y principios vinculados al enfoque de género.

participación ciudadana de hombres y mujeres
equidad de género
igualdad de oportunidades
reconocer la dignidad humana del hombre y la mujer

5. El o la facilitador/a solicita a los participantes que se organicen en grupos para construir una **narrativa** sobre alguna situación cotidiana deseable en la organización. se sugiere a los grupos que tomen en cuenta las siguientes recomendaciones.

- La narrativa debe evidenciar los valores y principios de la Empresa
- Deben considerar los aspectos de género trabajados en la sesión anterior.
- El grupo decidirá si la narrativa es un cuento, una historia o un drama.
- Evidenciar la ejecución de un proyecto de desarrollo alternativo.
- Expresar su compromiso para promocionar cambios de actitud a la vida licita.
- Considerar valores y principios de género sugeridos y otros que estimen conveniente.

6. Se pide a los grupos que presenten su narrativa en público. Una vez terminada la presentación, se les solicita que analicen la Matriz N° 1: Calificación de los Valores, en forma colectiva. Con esta matriz se calificará la opinión de los participantes en forma cuantitativa. Cada participante evaluará cuál de los valores de la empresa que se encuentran registrados en la matriz, tiene mayor presencia en el caso. Cada participante se ubicará en un casillero para analizar y calificar la presencia del valor con un puntaje del 1 al 20.
7. Cuando todos los participantes terminen de calificar se obtendrán los promedios de cada valor. En cartulinas grandes, se escriben los valores que han obtenido el mayor puntaje, ubicándolos en lugar visible.

Matriz nº 1:											
Calificación de valores											
Grupo:											
Valores	Puntajes									Prom	
Participantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Dedicación											
Excelencia											
Innovación											
Integridad											
Oportunidad.											
Tratar a los demás con respeto											
Ser buenos socios.											
Mantener registros completos y veraces											
Proteger los bienes de la organización.											
Ser objetivos al tomar una decisión.											
Pensar detenidamente antes de conceder y aceptar favores.											
Promover una competencia justa, sana y transparente.											
Mantener la integridad del proceso de adquisiciones											
Actuar con integridad al reclutar y contratar											
Respetar la ley y los convenios internacionales contra la corrupción.											
Respeto al medio ambiente											
Voluntad de cambio											
Relaciones igualitarias y de respeto entre los géneros											
Coherencia entre el discurso y la práctica											
Trabajo en equipo											
Solidaridad, compañerismo											
equidad de género											
igualdad de oportunidades											
reconocer la dignidad humana del hombre y la mujer											
participación ciudadana de hombres y mujeres											

8. Para finalizar la actividad, el o la facilitador/a complementa lo trabajado señalando que los valores son importantes porque describen lo que es primordial para sus integrantes, identifican los resultados que la mayoría espera, guían sus actuaciones y determinan el éxito de la organización. por lo tanto, los valores son formulados, enseñados y asumidos dentro de una realidad concreta y no como entes absolutos en un contexto social, representando una opción con bases ideológicas, sociales y culturales. Los valores deben ser claros, iguales, compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de organización, para que exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros con la organización.
9. Esta sesión se cierra, sellando un compromiso entre todos los participantes para poner en práctica los valores é incorporarlos ó reafirmarlos en las líneas de trabajo del Programa de Desarrollo Alternativo.

Notas para el facilitador

1. Este ejercicio es eminentemente reflexivo. Por lo tanto se sugiere que se den las instrucciones precisas para trabajarlo con seriedad y confianza.
2. Si se presentara entre los grupos algún tipo de discrepancia sobre el resultado final de los puntajes de calificación de los valores, éste se someterá a votación. Se ganará por mayoría simple.
3. Oriente a los grupos para que en el análisis de los valores tomen en cuenta los aspectos de género expuestos en la sesión anterior.
4. Se recomienda que para el cierre de la sesión se coordine un acto simbólico de acuerdo y compromiso de los participantes para poner en práctica los valores necesarios para la organización que han sido destacados por los grupos de trabajo.

Ideas claves

Con el propósito de asegurar la integración de una perspectiva de género en su contexto socio cultural más amplio, la promoción de igualdad entre hombres y mujeres debe recibir especial atención en todas las etapas de desarrollo de políticas, programas y proyectos. Esto requiere que la atención al género sea incluida desde las etapas más tempranas, previo a la toma de decisiones importantes relativas a objetivos, estrategias o asignaciones financieras. Adicionalmente, la incorporación del enfoque de género requiere que las perspectivas, prioridades y necesidades de hombres y mujeres sean tomadas en consideración durante las etapas de implementación, monitoreo y evaluación del ciclo de desarrollo de los programas y proyectos. Los asuntos de equidad deben estar presentes tanto en los procesos como en los resultados.

La integración del género en la organización implica también la promoción de un ambiente propicio, mediante una mayor participación del personal en procesos transparentes de toma de decisiones, los que a su vez atraerán y contribuirán a retener al personal sensible al género.

Este ambiente de trabajo surge, en gran parte de la implementación de la declaración de políticas sobre género. Actividades específicamente relacionadas con los recursos humanos, tales como políticas de contratación y evaluaciones de desempeño, conjuntamente con una implementación eficaz de una política de igualdad de oportunidades, conducirán hacia culturas organizacionales más sensibles al género.

Tomado de Ana María Salazar Rincón.

Situación de género	Estrategias de acción
<p><u>Ceguera de género</u></p> <p>No se reconocen las desigualdades de género, ni la importancia de solucionarlas. se presenta una actitud defensiva frente al tema, en la que se trata de justificar, como suficiente, lo que hace la organización.</p>	<p>Ofrecer datos e información que permitan demostrar los diferentes argumentos que dan cuenta de la desigualdad. es conveniente actuar en espacios formales e informales.</p>
<p><u>Con conciencia de género</u></p> <p>Se reconocen las desigualdades de género, pero la práctica y las acciones que se emprenden no son coherentes o sólo se instrumentan medidas parciales. resistencias a cambios profundos.</p>	<p>Los argumentos centrales deben apoyarse en las declaraciones de principios, valores, misión, visión y programas de la organización. es necesario establecer alianzas, dentro y fuera de la organización.</p>
<p><u>Redistributiva</u></p> <p>Las acciones se dirigen a transformar las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres. se muestra interés por fomentar los cambios, y lograr la transformación de estructuras, procedimientos, actitudes y la cultura organizacional.</p>	<p>Diseñar planes, programas y proyectos, indicadores, herramientas y mecanismos que permitan aprender de experiencias propias y ajenas. apoyar los avances, reconocer los logros, valorar los aportes y esfuerzos realizados.</p>



Módulo III

Género y Desarrollo

Sesión 1

Enfoque de género y desarrollo en los programas y proyectos

Descripción de la actividad

La sesión esta orientada a generar procesos de reflexión y análisis sobre la importancia de incorporar el enfoque de género en los programas y proyectos de desarrollo. A partir de estudios de casos se pretende identificar las limitaciones y oportunidades para promover la incorporación del enfoque de género y desarrollo en los programas y proyectos que promuevan el desarrollo integral. Para ello el análisis de género se constituirá en una herramienta de identificación de las condiciones de desigualdad de hombres y mujeres que afectan el desarrollo integral de hombres y mujeres.

Objetivo

- que las y los participantes analicen los enfoque de género y desarrollo

Metodología

- trabajo de grupos
- estudio de casos
- plenaria.

Materiales

- hoja de trabajo con estudio de casos.
- hoja de preguntas
- papelógrafos y plumones

Desarrollo de la sesión

Actividad N° 1: Enfoques de género y desarrollo

1. El facilitador/a inicia la sesión motivando a realizar una dinámica con la finalidad de crear un ambiente acogedor, poniendo una música relajante. Llama la atención de los participantes a través de la dinámica "**dialogo participativo**", donde preguntará qué lecciones hemos aprendido en relación a las sesiones anteriores. Las respuestas de los participantes las coloca en un papelógrafo y realiza una síntesis articulándola con la sesión que se desarrollará.
2. Presenta una breve introducción del enfoque de género y desarrollo, señalando que actualmente hay una preocupación por incorporar el enfoque de género en los proyectos de desarrollo; para ello es importante partir de conocer y analizar los resultados y los efectos de los programas y proyectos que fomentan el desarrollo. así también, señala lo siguiente:
 - En los últimos años, por la necesidad de mejorar los ingresos de las familias pobres, se implementaron programas que centraron sus líneas de intervención en el apoyo alimentario, la capacitación para manualidades, costura, cerámica; consideradas como receptoras pasivas de las bondades del proyecto. igualmente, se consideraba que las mujeres son más eficientes. Si bien es cierto en muchos casos la implementación de estos programas afianzó los roles tradicionales de las mujeres; también, facilitó su participación en otros espacios para el desarrollo de sus localidades.
 - Participar en estos programas permitió en algunas, ganar experiencia, desarrollar capacidades y habilidades para la gestión social, pero no necesariamente contribuir de manera eficaz a la disminución de las grandes brechas de roles de género existentes entre hombres y mujeres.

- De ahí la necesidad de incorporar con mayor profundidad el enfoque de género en los programas y proyectos dirigidos a las comunidades. esta intención social y política se ve reflejada en el enfoque de género y desarrollo como medida estratégica para promover la participación y contribución de hombres y mujeres en los procesos de un desarrollo integral.
- El o la facilitador/a, hace una presentación de los enfoques de género de desarrollo, con las siguientes ideas fuerza:

Ideas fuerza

Enfoques de Género y Desarrollo

El enfoque de desarrollo de bienestar, su estrategia se basa en brindar apoyo financiero para el crecimiento económico, los tipos de proyectos a mejorar sus ingresos, donación de alimentos y para cubrir las necesidades reproductivas. Lo discutible de la propuesta es que las mujeres son vistas como sujetas pasivas del desarrollo.

El enfoque de "Equidad", se propone mejora el estatus de la mujer para una mejor contribución al desarrollo, considera a la mujer activa de los procesos de desarrollo, pero su contribución no es lo suficientemente reconocida, ni cambios significativos en la situación de la mujer.

El enfoque "Antipobreza", propone el alivio de la pobreza con una mayor participación y productividad del trabajo de la mujer. La limitación más importante esta referida a considerar a la mujer solamente en su rol reproductivo, no tomando suficiente consideración la realización de otras actividades, ocasionando una sobre carga de trabajo.

El enfoque de eficiencia, busca optimizar el aporte de la mujer en la producción de bienes y servicios para la obtención de ingresos y pretende afrontar la crisis económica involucrando activamente a la mujer como medio eficaz para aumentar la eficiencia del desarrollo económico. Al valorar a la mujer por su aporte productivo, no se reconoce la carga adicional de trabajo en su vida cotidiana. Se deja de lado los aspectos sociales y de igualdad de derechos.

El enfoque de empoderamiento, plantea la necesidad de iniciativas y capacidades de organización, participación para que las mujeres adquieran mayor grado de autodeterminación. Los proyectos y propuestas alternativas se centran en cambios de leyes, diseño de nuevas modalidades de acceso a la propiedad. Busca que las necesidades básicas se asuman como derechos fundamentales y que se abandone la pobreza y todas las formas de violencia.

Enfoque de Mujer en el Desarrollo, trata de involucrar activamente a las mujeres en los procesos de desarrollo. Las consecuencias fueron muchos proyectos aislados para la mujer, usualmente destinados a mejorar sus ingresos, sin tomar en cuenta sus complejas relaciones con la familia y la sociedad

Enfoque de Género en el Desarrollo, surge ante el fracaso de los efectos no deseados de las mujeres en el desarrollo, no alcanzando a incrementar una valoración social de las actividades desarrolladas por ellas. Se puede analizar de las ventajas comparativas de estos dos últimos enfoques, que actualmente es la apuesta para conseguir el desarrollo integral. El tema central son las relaciones entre hombres y mujeres. Establece como problema las relaciones desiguales, entre hombre y mujeres. La meta se orienta hacia un desarrollo equitativo y sustentable, con las mujeres y hombres en la toma de decisiones. Plantea como solución la transformación de las relaciones desiguales. Tiene como estrategias identificar y enfrentar las necesidades prácticas de las mujeres y las de los hombres determinadas por ellos mismos para mejorar su condición, encadando al mismo tiempo los intereses estratégicos de la mujer

3. Luego de esta presentación, el o la facilitador/a, motiva a los participantes a formar grupos para realizar el análisis de los casos desde los enfoques de género y desarrollo. Se precisa que el análisis de género se hará sobre los siguientes aspectos:
 - a) ¿a qué enfoque de desarrollo corresponden los casos analizados?
 - b) como se involucran a mujeres y hombres en el proyecto?
 - c) cual es el nivel de participación y toma de decisiones?
 - d) qué beneficios tienen las mujeres, los hombres o la familia?.

Estudio de casos

Caso N° 1

PROYECTO:

Talleres productivos

Mejoramiento económico de la familia. Una nueva experiencia solidaria y autogestionada

A una organización que promueve proyectos sociales en zonas de pobreza, le solicitaron hacer una presentación de sus principales proyectos. En su discurso el representante manifestó: "Desde el año 2000 nuestra Organización ha apoyado la creación y funcionamiento de talleres de cocina casera de mujeres, entre ellos: "Menú Popular", preparación de dulces: Antojitos de la Abuela"

Este proyecto es una experiencia y una propuesta de organización a través de un sistema de "talleres productivos", que tienen la particularidad de ser solidarios y autogestionados.

Estos talleres ofrecen comidas para atender a trabajadores de pequeñas y medianas empresas, cercanas y a vecinos, con un menú que ellas mismas describen como variado, de óptima calidad y a un precio justo.

Esta experiencia, ha permitido que las mujeres profundicen el aprendizaje de un oficio, optimicen sus formas de trabajo y comercialización, aprendan a enfrentar los problemas familiares y de la población colectivamente y construyan en conjunto propuestas y soluciones que han logrado en el lapso de un año autogestionarse.

El éxito de estos talleres productivos, se refleja en las mujeres que han logrado tener un ingreso económico adicional para la familia, para la educación y la alimentación de sus hijos, y se constituyó en una alternativa para enfrentar la crisis económica, social y familiar y de esta manera contribuyen al desarrollo de nuestro país.

Caso N° 2

Experiencias de crédito: Mujeres emprendedoras

Los programas de micro créditos, plantean contribuir a la disminución de la pobreza, vía mejoramiento de los ingresos de las llamadas microempresas de subsistencia (trabajadores por cuenta propia unipersonal, familiar y comunal). Estos proyectos se centran en la eficiencia operativa de los programas y en las potencialidades de las personas para emprender una actividad productiva, que busca optimizar las capacidades de las mujeres para la producción y la obtención de ingresos económicos familiares.

Una organización con este rubro, promovió la formación de talleres productivos en la comunidad. El interés concitó a un grupo de mujeres que se organizaron para emprender este gran reto. Presentaron su proyecto sobre Fabricación de mermeladas. El préstamo obtenido les permitió comprar todos los insumos y utensilios para la fabricación. Las frutas para la preparación resultaron a bajo costo por ser de la localidad, lo cual les permitió aumentar su productividad. Sus primeros productos fueron ubicados en los mercados de su comunidad. Pero estas mujeres descubrieron que en su hogar y las tareas en la casa, no les dejaban el tiempo suficiente como para aumentar mayor la productividad. Igualmente les resultaba difícil devolver el préstamo porque se vieron presionadas para emplear el dinero en la satisfacción de otras necesidades familiares. En tal sentido se organizaron para establecer nuevas estrategias y cumplir con las responsabilidades. En primer lugar aumentaron las horas de trabajo, se levantaron más temprano de lo acostumbrado para dejar listo el almuerzo, dejar a los niños en el colegio a los niños más pequeños, entre otras tareas del hogar. Luego de tres meses pudieron pagar el préstamo, sus ingresos económicos les permitieron pagar sus deudas familiares y fueron calificadas como "sujetas de nuevos créditos".

Caso N° 3

Proyectos de desarrollo local: "Participación en la JASS"

La JASS es una Asociación que se encarga de la prestación de los servicios de saneamiento en los centros poblados y comunidades rurales. Entre ellos tenemos a los servicios de agua potable, disposición de excretas (letrinas) y eliminación de basura. La JASS es importante porque cuando esta bien organizada y administrada operan y mantienen eficientemente los servicios de saneamiento, que construye a mejorar la calidad de vida en la comunidad.

Recientemente, el Consejo Directivo, realizó la primera asamblea ordinaria del año. Uno de los puntos de la agenda de la asamblea, se ha sido considerado el problema de la contaminación ambiental. La Presidenta de la JASS, al abordar este tema, planteo que se tiene que convocar al Alcalde del Distrito para analizar tal problemática. El Alcalde acudió en su próxima asamblea en la cual le presentaron los problemas y necesidades. En el análisis del problema le manifestaron que las mujeres, los hombres y los niños están siendo afectados por la contaminación ambiental, ocasionado por el cúmulo de basura en las calles de la comunidad

La presidenta al sustentar el problema manifiesta que son pocas las oportunidades en que las mujeres y jóvenes tienen acceso a presentar sus reclamos y que se ha dejado pasar mucho tiempo, ya que las autoridades no han tomado decisiones y que ahora el momento de tener una actitud de compromiso para hacer valer el derecho a un ambiente saludable.

Durante el desarrollo de la asamblea, hubo participación de todas las persona. Las mujeres de los comedores populares presentaron sus reclamos; de la misma manera el presidente de los padres de familia de la Institución Educativa.

Finalmente se tomo la decisión de solicitar al Alcalde un mayor presupuesto para realizar campañas educativas con la participación de la población, así como la construcción de un relleno sanitario. Para lograr el cumplimiento y sostenibilidad de la propuesta se motivó formar un comité para la vigilancia ciudadana, compuesto por las mujeres, hombres de la comunidad. También se planteó la organización de jornadas comunales y campañas educativas con las organizaciones sociales de la comunidad, la Junta Vecinal, los jóvenes, para compartir las tareas comunales. Actualmente, esta comunidad, con el apoyo de la JASS, esta preparando un proyecto de mejoramiento del medio ambiente que ser presentado en el Presupuesto Participativo de su distrito.

4. En plenaria, cada grupo expone sus conclusiones, las cuales deberán estar relacionados a los diferentes enfoques de género y desarrollo.
5. Una vez concluido el trabajo grupal, se presenta en plenaria el análisis de los casos. Deberán detallar los aspectos que se relacionan con los enfoques de género y desarrollo.
6. Se concluye la actividad, precisando que estos enfoques, permiten el reconocimiento de la presencia y participación de las mujeres en los diferentes proyectos de desarrollo como estrategia para enfrentar los problemas y necesidades de la familia y comunidad.

Sesión N° 2

Análisis de Género

Descripción de la sesión:

La sesión esta orientada a reconocer la importancia de incorporar el análisis de género como herramienta para identificar las actividades que realizan hombres y mujeres, las relaciones de género, el acceso y control a los recursos los beneficios y necesidades de hombres y mujeres en los programas y proyectos; y a partir de ello plantear medidas para promover el desarrollo integral.

Objetivo

- que las y los participantes reconozcan la importancia del análisis de género para identificar las relaciones entre hombres y mujeres en los procesos de desarrollo.
- que los y las participantes ampliar la comprensión del rol transformador del género.

Metodología

- lluvia de ideas
- exposición de contenidos básicos del análisis de género y herramientas para el análisis de género.

Materiales

- material para exposición sobre análisis de género.

Desarrollo de la sesión

Actividad N° 1: Importancia del análisis de género

1. El o la facilitador/a inicia la actividad explicando la importancia del análisis de género y las herramientas que facilitan la incorporación de género en los proyectos de desarrollo. Para ello se apertura un espacio de diálogo y a manera de lluvia de ideas se pide a los participantes que contesten a las siguientes preguntas:
 - a. ¿porque llevar a cabo un análisis de género?
 - b. ¿quién lleva a cabo el análisis de género?
 - c. ¿qué información necesitamos para realizar un análisis de género?
 - d. ¿qué herramientas necesitamos para el análisis de género?

2. El facilitador/a registrará las respuestas en un papelógrafo. Todas las respuestas son válidas y servirán de insumo, para que al término del diálogo presente una breve exposición con las ideas fuerza. Se remarcará que el análisis de género es un conjunto de métodos que nos permite establecer e interpretar las relaciones de género y conocer como estas afectan o aportan al logro de los objetivos del desarrollo.

3. Para finalizar esta actividad, se remarca además, que el análisis de género nos permite proponer cambios sustanciales en los programas, proyectos y políticas que se implementan desde las instituciones públicas y privadas. para ello, es necesaria la utilización de herramientas prácticas que contemplen aspectos que ayuden a un abordaje integral con énfasis en la búsqueda de la equidad de género.

Ideas fuerza

El análisis de género es una herramienta que puede ayudar a develar esos obstáculos, que generalmente resultan invisibles. Particularmente, nos ofrece información sobre hombres y mujeres tanto en cuanto a sus roles, conocimientos, el acceso y control de recursos, como en cuanto a sus necesidades inmediatas y a largo plazo.

Para ello, se debe considerar que:

- hombres y mujeres tienen diferentes roles y tienen distintas necesidades.
- tomar en cuenta los diversos tipos de unidades domésticas y el triple rol de las mujeres (productivo, reproductivo y de servicio a la comunidad);
- la división laboral entre hombres y mujeres (trabajo productivo y trabajo reproductivo);
- el acceso y control sobre los recursos y beneficios,
- las necesidades específicas (prácticas y estratégicas) de hombres y mujeres,
- las limitaciones y oportunidades,
- la capacidad de organización de hombres y mujeres para promover la igualdad

- El Análisis de género es un conjunto de métodos que se utilizan par identificar e interpretar la manera en que las relaciones de género afectan al logro de los objetivos de desarrollo y la capacidad e intencionalidad de las intervenciones de desarrollo para cambiar las relaciones establecidas entre hombres y mujeres. Da cuenta del proceso de recolección y análisis de la información sobre temas de género y una revisión de las diferencias y relaciones de género.
- El Análisis de Género es importante porque:
 - Nos permite ver cómo son las relaciones de género en la población que será afectada por las políticas, planes, programas y proyectos. Nos proporciona información valiosa para poder atender de manera más justa a las necesidades de mujeres y de hombres.
 - Nos permite trazar políticas con enfoque de equidad de género. Aunque un proyecto diseñado para beneficiar una comunidad, se haya diseñado "sin hacer distinción de sexo", afecta de manera diferente a las mujeres y a los hombres. La desigualdad de oportunidades que tienen mujeres y hombres no siempre resulta evidente. Por ejemplo, aparentemente nada impide que una mujer ocupe un alto puesto en la gestión pública, pero existen obstáculos concretos como la carga del hogar y la familia que pesa sobre sus hombros, la falta de autonomía para tomar decisiones que tienen muchas mujeres casadas, la falta de experiencia en el mundo político, las creencias culturales que no relacionan mujeres en espacios de poder, la falta de autoestima, etc. que, de hecho, se convierten en limitantes reales para que las m u j e res accedan a esos puestos.
 - El análisis de género es una herramienta que puede ayudar a develar esos obstáculos que generalmente resultan invisibles. Particularmente, nos ofrece información sobre hombres y mujeres tanto en cuanto a sus roles, conocimientos, el acceso y control de recursos, como en cuanto a sus necesidades inmediatas y a largo plazo.

Para diseñar un proyecto con enfoque de género:

- Se debe considerar que hombres y mujeres tienen diferentes roles y tienen distintas necesidades. Tomar en cuenta los diversos tipos de unidades domésticas y el triple rol de las mujeres (productivo, reproductivo y de servicio a la comunidad).
- Deben identificarse necesidades prácticas y estratégicas de género en busca de equidad social y no sólo económica. También deben considerarse aspectos tan importantes como etnia y clase social, siempre desde el enfoque de género.

Actividad N° 2: Enfoques programáticos de género

1. El o la facilitador/a, explica que esta sesión se propone aumentar la comprensión del rol transformador que cumple el género en los proyectos. para ello explica que el análisis de género es una herramienta importante para evaluar, analizar y planificar programas y proyectos. el análisis de género nos ayuda también a identificar los diferentes enfoques programáticos con los cuales se responden a la diferencias de género; estos enfoques son: utilitario, acomodaticio y transformador.

Enfoques programáticos de género

Es importante considerar estos enfoques programáticos para reorientar las intervenciones de los proyectos y promover la participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de desarrollo.

Los enfoques son:

Utilitario:

Programas que utilizan las inequidades de género y los estereotipos existentes para cerciorarse del logro de sus resultados.

Acomodaticio:

Toma en cuenta ciertos aspectos relacionados a las necesidades específicas de las mujeres o los hombres, e incluso facilita el desempeño de los roles de genero existentes, sin hacer nada para reducir las inequidades de genero.

Transformador:

Promueve la equidad de genero estimulando una conciencia crítica sobre los roles de genero, fortaleciendo la posición de las mujeres en la sociedad; desafiando el desequilibrio del poder, de la distribución de los recursos y de la asignación de responsabilidades a los hombres y a las mujeres.

2. Se pide a los participantes que se organicen en tres grupos. previamente el o la facilitador/a tendrá tres tarjetas con los números de casos sobre proyectos, para ser analizados desde los enfoques programáticos. se pide a un integrante de cada grupo que elijan una tarjeta y se entrega los siguientes casos:

Tarjeta: N° 1

Proyecto:

**Acceso al mercado de las mujeres tejedoras y
"amas de casa"**

Este programa busca conformar talleres productivos con prendas tejidas a mano en una comunidad de la sierra, en la cual trabajan mujeres de bajos ingresos y que no tienen el acceso al mercado para la comercialización de sus productos, todas ellas son mujeres dedicadas al cuidado de sus hijos.

Con la finalidad de formar una red de talleres productivos para ofertar sus productos a la exigencia del modelo comercial ya existente en esta especialidad de prendas, se proyecta un programa que vincula con las empresas intermediarias que necesitan tejedoras para cubrir las grandes demandas para la exportación. Las mujeres de esta red de talleres duplicaron el trabajo y lograron tener ingresos económicos que aliviaron sus problemas económicos familiares. Un aspecto central de la estrategia del programa es el establecimiento de nexos entre las empresas intermediarias y las mujeres tejedoras, cuyos resultados se reflejaba en el bienestar económico de su familia.

Tarjeta N° 2

Proyecto: Fomento del acceso de las mujeres al mercado laboral

La situación de pobreza y falta de empleo afecta a hombres y mujeres, sin embargo existen diferencias de oportunidades de acceso de hombre y mujeres al mercado laboral.

El proyecto contribuirá a esta inserción laboral en forma equitativa. Para ello el proyecto creará una "bolsa de trabajo", mediante la búsqueda de oportunidades en las diferentes agencias de empleos, empresas del sector privado y coordinaciones con el Ministerio de Trabajo.

Considerando que las mujeres tienen menos oportunidades laborales, el proyecto centrará su intervención en la búsqueda de oportunidades, especialmente en las áreas de la producción y la comercialización de alimentos, servicios de limpieza, lavandería, confecciones, así como en las áreas administrativas de apoyo.

Con la finalidad de sensibilizar a las empresas públicas y privadas, se emprende una campaña de difusión con imágenes de la mujer como generadora de recurso para el bienestar familiar.

Tarjeta N° 3

**Proyecto:
Tomado del Proyecto KMDP Programa para el
Desarrollo del Maíz en Kenia.**

En el Taller Sistematización con perspectiva de género de las experiencias del Proyecto PRA

El Programa fomenta el ingreso de los hogares mediante el aumento de la productividad, el mejoramiento de la eficacia de las organizaciones de pequeños agricultores y el incremento del acceso a los mercados agrícolas y a los servicios de apoyo para comercio y negocios.

El Programa abarca un diverso consorcio de socios dentro de la cadena de valor del maíz, entre ellos la Asociación de Cultivadores de Cereal de Kenia, Promociones de Insumos Agrícolas África Ltda.. (FIPS) y la Sociedad Limitada para el intercambio de Productores Agrícola de Kenia (KACE). El proyecto ofrece capacitación en destrezas comerciales a los agricultores, lo que incluye un módulo de formación denominado La Agricultura como Negocio.

Este Módulo enseña a los productores la forma de adoptara un enfoque comercial para sus actividades agrícolas. Al reconocer la importancia de las tareas familiares en la producción del maíz en Kenia, la capacitación incluye un módulo sobre la "Agricultura como Negocio Familiar", el cual busca ofrecer asistencia a las familias de pequeños agricultores en la adopción de enfoque comerciales mientras, al mismo tiempo, se presta atención a las formas en que los diferentes miembros del hogar contribuyen a las actividades comerciales y reproductivas de la familia y la forma en que se toman las decisiones presupuétales familiares.

3. la tarea consiste en que los grupos lean y analicen el proyecto y respondan las siguientes preguntas

Preguntas orientadoras:

- **Identifique el enfoque que está presente en el proyecto que les tocó?**
- **Que propone para tener un enfoque transformador.**
- **Cuál enfoque se relaciona mejor con nuestros propósitos institucionales?**

4. Para finalizar la actividad, el o la facilitador/a solicita a los grupos que presenten sus conclusiones, motivando el dialogo para que los otros grupos expresen sus opiniones. para dar cierre a la actividad se mencionara que:
- Los enfoques programáticos buscan identificar principalmente cómo afectarán las relaciones de género al logro de los resultados sostenibles y cómo afectarán los resultados propuestos en el proyecto al status relativo de las mujeres con respecto a los hombres.
 - El enfoque utilitario, los programas utilizan las inequidades de género y los estereotipos existentes para cerciorarse del logro de sus resultados. este enfoque es dañino y puede socavar los objetivos del programa a largo plazo y tiene efecto en las inequidades de género.
 - El enfoque acomodaticio, toma en cuenta algunos aspectos relacionados a las necesidades específicas de hombres y mujeres, sin hacer nada para reducir las inequidades de género; mientras que,
 - El enfoque transformador promueve la equidad de género estimulando la conciencia crítica de sobre los roles de género, fortaleciendo la posición de la mujeres en la sociedad.

Actividad N° 3: Aplicando el análisis de género

1. El o la facilitador/a, inicia la actividad manifestando que se llevará cabo un trabajo de grupos para realizar el análisis de género. Para ello, se contará con la herramienta: **esferas para el análisis de género**, que incluyen aspectos relacionados a las actividades que desarrollan los hombres y las mujeres, tales como el acceso y control de recursos, conocimientos, creencias y percepciones, toma de decisiones en la familia y comunidad.

Esferas para el análisis de género

Actividades de hombres y mujeres:

Identifica las formas organizativas del trabajo relevante de hombres y mujeres.

Preguntas que se realizan:

- ❖ ¿Quién hace qué?
- ❖ ¿Cuál es el trabajo que realizan hombres y las mujeres?.
- ❖ ¿Qué implicancias puede tener en el logro de las metas del programa/proyecto esta división del trabajo?
- ❖ ¿Qué tipos de trabajo realizan hombres y mujeres?
- ❖ ¿Trata el proyecto de fortalecer o de cuestionar la división del trabajo ya existente?

Para este análisis se toma en cuenta el triple rol: Rol productivo, reproductivo, comunitario

Acceso y control de los recursos y beneficios, tanto el trabajo productivo y reproductivo requieren del uso de recursos. El trabajo y el uso de recursos usualmente generan beneficios a los individuos, los hogares y las comunidades.

- Los recursos pueden incluir los recursos económicos o productivos como puede ser la tierra, equipo, herramientas de trabajo, crédito, capacidades empleo y generación de ingresos económicos. Recursos políticos tales como organizaciones representativas, capacidad de liderazgo, educación e información, experiencia en la esfera del quehacer público, confianza en si misma, credibilidad, y el tiempo que es un recurso particularmente escaso entre las mujeres.
- Los beneficios pueden incluir: satisfacción de las necesidades básicas tales como alimento, vestido, vivienda, dinero en efectivo e ingresos económicos, posibilidad de poseer propiedades, educación y capacitación, poder político, prestigio, status y oportunidades de realizar nuevos intereses.
- Las preguntas están relacionadas a conocer los recursos: ¿Cuáles son los recursos productivos a los que la mujer y el hombre tienen acceso? ¿Sobre qué recursos productivos ejercen control cada uno de ellos? ¿Qué consecuencias tiene este esquema de funcionamiento en las actividades del programa/proyecto? ¿Cómo puede el proyecto contribuir e incrementar el acceso y el control que tiene la mujer sobre los recursos?
- Las preguntas están relacionadas a conocer los beneficios: ¿Cuáles son los beneficios que la mujer y el hombre obtienen del trabajo productivo, reproductivo, y comunitario así como del uso de los recursos?. ¿Sobre qué beneficios ejercen cada uno de ellos suficiente control como para emplearlos a su antojo? ¿Cómo se pueden incrementar el acceso y el control que tiene la mujer sobre los beneficios?

ESFERAS DE ANÁLISIS

Desarrollo Alternativo

“Es la gama de actividades enfocadas a la generación de ingresos legales para los productores con el fin de prevenir la expansión e inducir la eliminación de los cultivos ilícitos, bajo un marco de sostenibilidad ambiental y en un contexto dinámico capaz de absorber en el marco legal de la sociedad a la población afectada, identificada por cada uno de los países.”
DEVIDA

Conocimientos, creencias y percepciones: Forma parte de la cultura de personas y grupos sociales, que se ve reflejada en la manera diferente de ser, pensar y actuar. Dichos conocimientos creencias son compartidas y reflejan las percepciones que sostienen los integrantes de una comunidad, organización, acerca lo que se hace y de lo se debe hacer

5. Seguidamente, se forman dos grupos. A cada uno se le hace entrega la narrativa de los siguientes casos

Caso N° 1:

Los departamentos de Amazonas y San Martín representan el 23% de la producción del cacao en todo el país. A pesar de este aspecto tan positivo para la región, existen entre los agricultores, diferentes formas de tecnificación de la agricultura unas más avanzadas y otras menos tecnificadas. Se confirma que en las zonas donde intervino la cooperación promoviendo cultivos alternativos son las que han obtenido mayores ventajas en la venta de sus productos y las familias han mejorado sus ingresos. Sin embargo las mujeres manifiestan que si se han beneficiado, ellas realizan las labores de la casa y las labores del campo que cada vez demanda de mayor tiempo y esfuerzo para ellas.

Almendras es una comunidad que se beneficiaría enormemente del proyecto que intenta implementar la Cooperación técnica, para ello se ha convocado a una reunión con los representantes de la comunidad a quienes se les ha informado y orientado sobre los resultados ventajosos de los estudios realizados y la necesidad de ir fortaleciendo cadenas productivas entre los agricultores que permitan el incremento de la siembra, cosecha y comercialización de los productos alternativos. Así como la crianza de cerdos y otros animales domésticos. Los representantes de Almendras han quedado convencidos y tienen como tarea llevar la propuesta a su comunidad.

La Familia Palomino, pertenece a esta comunidad, son agricultores. Él ha recibido por herencia unos terrenos de sus padres. Los terrenos están a nombre del Sr. Palomino, según costumbres de la familia, estos pasaran a heredar a su hijos hombres, sin embargo ellos tienen un hijo hombre y dos mujeres. Según las costumbres familiares, esto permitirá sostener el patrimonio de la familia. Juana esposa del Sr. Palomino ha trabajado en esos terrenos, para sacar adelante a la familia. A comienzos del año tuvieron un importante préstamo, lo cual tuvieron que invertir en la compra de insumos, pero desean ampliar sus actividades productivas. Ella ha propuesto a su esposo invertir en la crianza de cerdos, tema que sería tratado en la asamblea pues las mujeres de la comunidad tendrán la oportunidad de verse beneficiada y cumplir sus aspiraciones de formar una asociación.

Por ello pide a su esposo acompañar a la asamblea, ella lo acompañó el día de la asamblea, ya que estaba en agenda la propuesta de los proyectos productivos entre ellos la crianza de animales domésticos, la comercialización, y capacitación. A dicha asamblea solo asistieron los propietarios y socios, llamó la atención del presidente de la asamblea la participación de la Sra. Juana., sin embargo estuvo muy atenta al desarrollo y esperando tener la oportunidades para pedir la palabra y sustentar su propuesta; sin embargo no pudo hacerlo, solo le dieron la palabra a su esposo, quién tampoco puso de manifiesto la intención de su esposa. Los proyectos se ejecutaron, pero no aprobaron la crianza de animales como actividad productiva para la comunidad.

Caso N° 2

Josefa tiene tres hijos uno de 17 años Saúl, uno de 15 Esteban y Mariana de 14 años, quien se queda generalmente en la casa para ayudar en los quehaceres del hogar. Ella ha tenido una semana agotadora entre atender a los hijos, el marido, llevar el agua en la tinaja desde el río al hogar, y apoyar conjuntamente con sus niñas el cuidado de los porcinos., responsabilidad que asumen mayoritariamente las mujeres. Josefa forma parte de la federación de agricultores de aceite de palma y debe asistir a una asamblea conjuntamente con su esposo. Antes de ir a la asamblea, debe revisar las tareas y dejar la comida lista. Mientras que su esposo va a cobrar la venta de sus productos, separa para sus gastos personales y el resto se lo entrega a Josefa, quien debe destinar para los gastos de la casa y la compra de insumos para la chacra.

El punto de agenda a tratar en la asamblea es promover cultivos lícitos de mayor alcance en el nivel nacional y la formación de un comité que difunda las ventajas y beneficios de tener una vida lícita.

La asamblea conformada en su gran mayoría por varones hace sentir sus dudas, sus conformidades frente a las propuestas.

Mientras que Josefa escucha atentamente todas las justificaciones y no justificaciones se dice a si misma, no quiero que mis hijos pasen lo que estoy viviendo, tener solo para comer y algunas veces para comprar la ropa. Si hay otras oportunidades, me gustaría que mis hijos cuando crezcan las puedan aprovechar de buena manera, ellos necesitan estar mejor y principalmente Marianita quien debe dejar el colegio para ayudarme en la casa mientras voy al campo.

En la asamblea siguen deliberando los varones, mientras las mujeres presentes pero ausentes los observan. Una amiga de Josefa la señora Luzmila pide la palabra muy tímidamente, pero es mirada por los varones y siguen ellos en su discusión sin tomar en cuenta siquiera la intervención de la mujer. Josefa como que quiere animarse hablar y no lo hace piensa: que puedo decir...no se hablar...no se expresarme en público...no tengo mucha educación....

3. El facilitador/a da las indicaciones que los casos se leerán en grupo, siendo analizados con la **matriz: Esferas para el análisis de género**, respondiendo las siguientes preguntas:
 - ¿qué condiciones de género limitan (barreras) o facilitan en el caso?
 - ¿cómo impactan las condiciones de género en la vida de hombres y mujeres?
 - ¿cómo afecta la relación de poder entre hombres y mujeres en las decisiones y propuestas para el cambio?
 - ¿qué acciones posibles propone para superar las limitaciones (barretas) o las oportunidades basadas en género?
4. Cada grupo expone sus conclusiones en plenaria, cuya discusión debe arribar a rescatar la importancia del análisis de género para analizar diferencialmente las relaciones entre hombre y mujeres en los procesos de desarrollo.
5. Para cerrar la sesión, se realiza una síntesis de lo trabajado durante esta parte del día, reforzando la importancia del análisis de género en la identificación de las relaciones entre hombres y mujeres en los procesos de desarrollo en forma diferencial para la implementación de los proyectos y programas de desarrollo. Se afirma la importancia de incorporar las esferas del análisis de género en el quehacer cotidiano.

Notas para el facilitador

1. Motive a los grupos para que realicen el análisis de género tomando en cuenta lo revisado en las sesiones anteriores.
2. Promueva la discusión y participación de todos los asistentes con el fin de que quede claro la importancia del análisis de género.
3. Guíe directamente el uso de la hoja de trabajo y de las matrices.

Ideas fuerza

En las actividades agrícolas, la división del trabajo entre hombres y mujeres corresponde a una distinción entre las actividades productivas y reproductivas. Las mujeres son las responsables de las actividades del hogar, la atención a de la familia y el cuidado de los hijos; sin embargo su ámbito de acción se extiende mucho más allá de estos quehaceres hacia todo lo relacionado a la actividad productiva, que forma parte de la organización de la vida cotidiana.

Los aportes de las mujeres en la actividad productiva son invisibilizados, y no reconocidos; sin embargo en los diferentes momentos de la producción agrícola ayudan en la preparación del suelo, la colocación de las semillas, la selección de los granos. Igualmente en la fase de crecimiento de los cultivos, se ocupan de controlar las plagas y la mala hierba en el campo y durante la cosecha trabajan durante semanas junto a toda la familia.

Los hombres en su calidad de "jefes de familia y "productores", se sienten mas facultados para tomar decisiones, por lo tanto las mujeres no tienen la posibilidad de compartir la capacidad de decisión frente a las medidas que difieren de sus intereses específicos, y se opone a los efectos de integración, sostenibilidad y participación equitativa en la gestión de todos los ámbitos del desarrollo alternativo

Los programas y proyectos, además de aumentar los ingresos económicos, deben promover las condiciones de género para encarar los obstáculos y proponer nuevas direcciones de acción para el desarrollo.

Con la finalidad de conocer en que medida los programas y proyectos tienen incorporado el enfoque de género, es importante contar con herramientas para el Análisis, pues ayuda a levantar preguntas, analizar información y desarrollar estrategias hacia una participación equitativa de hombres y mujeres, en todos los aspectos del proceso de desarrollo.

Nos permite ver cómo son las relaciones de género en la población que será afectada por las políticas, planes, programas y proyectos. Nos proporciona información valiosa para poder atender de manera más justa a las necesidades de mujeres y de hombres.

MATRIZ N° 1

Esferas	¿Que condiciones de género limitan (barreras) o facilitan (oportunidad), en el caso presentado?	¿Cómo impactan las condiciones de género en el desarrollo personal y familiar del caso presentado?	¿Cómo afecta la relación de poder entre hombres y mujeres en las decisiones y propuestas para el cambio?	¿Qué acciones posibles propone para superar las barreras o aprovechar las oportunidades basadas en género?
Acceso y control de recursos				
Participación				
Conocimientos, creencias y percepciones				
Toma de decisiones en la familia y comunidad				
Opción a la vida lícita				
Opción por el desarrollo alternativo				

Actividad 4: Incorporando el análisis de género en las líneas de acción del Programa de Desarrollo Alternativo

1. El o la facilitador/a, inicia la actividad, con una dinámica de relajamiento grupal. Solicita a los participantes que se pongan de pie, se estiren y suelten los brazos y relajen el cuello y la espalda.
2. Explica que se llevara a cabo un ejercicio con la finalidad de reflexionar y proponer medidas para la incorporación de género en las líneas de acción del Programa de Desarrollo Alternativo.
3. Luego se forman grupos por líneas de acción del Programa de Desarrollo Alternativo, (grupo de desarrollo económico, gobernabilidad, capital social y cambio de comportamiento y vida lícita). En cada una de estas líneas de acción se vienen realizando un conjunto de proyectos. Para realizar dicha actividad se solicitó el día anterior un proyecto realizado o que este en ejecución para este trabajo grupal.
4. Cada grupo, recibirá una Matriz N° 2 conteniendo la línea acción del Programa de Desarrollo Alternativo, se les da la tarea de llenar la matriz en base a su proyecto seleccionado. En la matriz deberán llenar las columnas, considerando los resultados del proyecto y responder a las preguntas orientadoras para identificar, analizar y proponer medidas de cambio e incorporar el enfoque de género
5. En plenaria cada grupo socializara sus respuestas, con la finalidad de generar el diálogo e intercambio de ideas acerca de sus propuestas.
6. Para cerrar la sesión, se realiza una síntesis de todo lo trabajado en la jornada, poniendo énfasis en la incorporación del enfoque de género en las diferentes líneas de trabajo del Programa de Desarrollo Alternativo.

NOTAS PARA EL FACILITADOR

4. Motive a los grupos para que realicen el análisis de género tomando en cuenta lo revisado en las sesiones anteriores. Importancia del Análisis de género, herramientas, esferas de análisis.
5. Deberá recordar al participante, que la actividad se realizará por Líneas de Acción del PDA y en base a un proyecto seleccionado.
6. Aclare cualquier duda para el desarrollo de la Matriz N° 2.

Ideas fuerza

Para identificar los asuntos de género, debe partir del análisis del contexto social, político que la institución promueve para generar el desarrollo integral con el enfoque de género. Para ello, se tomara en cuenta la situación actual, las limitaciones, los avances y logros obtenidos en la ejecución de mecanismos y actividades realizadas.

Siguiendo las Líneas de acción del Programa de Desarrollo Alternativo, se identifican las actividades necesarias para incorporar el enfoque de género, tales como el desarrollo alternativo como opción del desarrollo integral, iniciativas de emprendimiento de innovadoras iniciativas para el negocio y comercialización, el fortalecimiento de capacidades de líderes y lideresas comunales de las organizaciones sociales, la participación y compromiso de las autoridades locales y regionales, la participación de mujeres y hombres en los procesos sociales de la comunidad, las capacitaciones a los hombres y las mujeres para potenciar sus capacidades técnicas para generación de ingresos económicos, el fortalecimiento de los vínculos familiares como base para la sostenibilidad de la producción y la promoción y valoración de la vida lícita.

Matriz de trabajo nº 2

Grupo nº 1 desarrollo económico

Proyecto pda/ líneas de acción	resultados de cada línea de intervención del proyecto programa promoviendo el desarrollo integral	que asuntos o temas de género propondría	qué que meta se propone para asegurara la incorporación de género en las intervenciones de las líneas de acción	qué mecanismos o estrategias definirían para planificar con enfoque de género en el pda.	qué actividades se proponen para efectivizar la incorporación del enfoque de género.
<ul style="list-style-type: none"> - productividad agrícola y pecuaria. - organización de productores - inversión privada - acceso al crédito - gestión ambiental y proyecto de forestación - convenios de inversión pública y privada - infraestructura económica y servicios 	<p>producción y productividad agropecuaria incrementada</p> <p>organizaciones de productores consolidadas</p> <p>inversión privada incrementada</p> <p>acceso a crédito por familias pda</p> <p>gestión ambiental y proyectos de forestación y agroforestería</p> <p>convenios de inversión pública y privada</p> <p>mejora de la infraestructura económica y servicios sociales.</p>	<p>ejemplo:</p> <p>acceso de las mujeres y hombres jóvenes las mujeres al microcrédito</p>	<p>porcentaje de las mujeres de tocache accede al crédito</p>	<p>desarrollo de capacidades de las mujeres en la actividad productiva</p>	<p>capacitación</p>

Matriz de trabajo nº 2 - grupo nº 2 Capital social

Proyecto pda/ líneas de acción	Resultados de cada línea de intervención del proyecto pda	Que asuntos o temas de género propondría	Qué meta se propone para asegurara la incorporación de género en las intervenciones de las líneas de acción	Qué mecanismos o estrategias definirían para planificar con enfoque de género en el pda.	Qué actividades se proponen para efectivizar la incorporación del enfoque de género.
<ul style="list-style-type: none"> ❖ opinión favorable de familia sobre pda ❖ identidad comunal ❖ fortalecimiento de osb ❖ establecimiento de vínculo con estado ❖ promoción del enfoque de género 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Familias participantes en el Programa de Desarrollo Alternativo se mantienen libres de coca ❖ desarrollo de liderazgos comunales ❖ mejora/construcción de la identidad comunal ❖ vínculos con la sociedad civil e instituciones del estado fortalecidos ❖ fortalecimiento de organizaciones de base comunales han establecidos con el estado ❖ promoción de género en el ámbito del Programa 	Participación de las mujeres	Nº de propuestas gestionadas desde las mujeres	Proceso de incidencia política	Presentación de la propuesta en asambleas. difusión de la propuesta: boletín, entrevista en radio local

Matriz de trabajo nº 2
Grupo nº 3: gobernabilidad

Proyecto pda/ líneas de acción	Resultados de cada línea de intervención del proyecto pda	Que asuntos o temas de género propondría	Qué que meta se propone para asegurara la incorporación de género en las intervenciones de las líneas de acción	Qué mecanismos o estrategias definirían para planificar con enfoque de género en el pda.	Qué actividades se proponen para efectivizar la incorporación del enfoque de género.
gobiernos locales lideran desarrollo gobiernos regionales aliados estratégicos del pda	gobiernos locales con capacidades incrementadas para el desarrollo local en el ámbito del Programa de Desarrollo Alternativo	genero en los planes de capacitación	Nº de planes aprobados en la sesión de concejo para su incorporación en el pia.(plan institucional anual)	Articulación de las propuestas con las mujeres regidoras.	Preparación de la propuesta con especialista. Presentación de la propuesta al alcalde. jornada de sensibilización con las autoridades y funcionarios claves.

Matriz de trabajo n° 2**Grupo n° 4: Cambio de comportamiento a la vida lícita**

Proyecto pda/ líneas de acción	Resultados de cada línea de intervención del proyecto pda	Que asuntos o temas de género propondría	Qué que meta se propone para asegurara la incorporación de género en las intervenciones de las líneas de acción	Qué mecanismos o estrategias definirían para planificar con enfoque de género en el pda.	Qué actividades se proponen para efectivizar la incorporación del enfoque de género.
<ul style="list-style-type: none"> Comunidad y líderes con estrategias comunitarias promueven comportamientos para la vida lícita Gobiernos locales y regionales aliados estratégicos promueven desarrollo lícito 	comunidades y sus líderes cuentan con estrategias comunitarias gobiernos locales y regionales favorables	toma de decisiones	% de mujeres y sus familias que optan por la vida lícita.	Sensibilización sobre los beneficios de la vida lícita a las familias involucradas.	Información sobre beneficios de la vida lícita a las familias. teatros y pasacalles que muestren el proceso y beneficios de una vida lícita.

Bibliografía

1. Care - Perú. Género y Desarrollo. Lima 1995.
2. Departamento Nacional de Planeación. Herramientas para la construcción de equidad entre mujeres y hombres. Manual de capacitación. Colombia, enero 1995.
3. Instituto Nacional de las Mujeres. Cultura Institucional y Equidad de género en la Administración pública. México, 2002
4. Instituto Vasco de la mujer. Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. España 1998.
5. Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. Manual de Capacitación en Diseño de políticas de igualdad de oportunidades con equidad de género. Lima. 2004
6. Moser, Caroline. Planificación de género y desarrollo. en entre mujeres. Flora Tristán, Lima, julio 1995.
7. Oxfam y Centro de la mujer Flora Tristán. Manual de capacitación en género de Oxfam. tomo i. Lima, 1997.
8. PUCP, planificación y gerencia de programas y proyectos sociales. Lima 2001.
9. Saenger, Kristina. Equidad de género, en la agricultura sostenible. Módulo de capacitación. Centro de la Mujer Flora Tristán. Lima, enero 2001.
10. UICN. Género y figura no son hasta la sepultura. San José, noviembre 1995

11. USAID. materiales de capacitación en género: integrando el género en los programas y en el análisis sobre el crecimiento económico y el medio ambiente. Perú, marzo 2007.
12. USAID. iniciativa de políticas en salud. manual de sensibilización y capacitación para la atención integral de la violencia basada en género. modulo 1: Guía metodológica de facilitación para equipos técnicos locales. 2005.